

Aktuelle Untersuchungsergebnisse

(Quelle: Grewe, N. u. Binder, A. (2001). Befragung zur Tätigkeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern in Niedersachsen. In: Beiträge zur Theorie und Praxis der Beratung in der Schule. Institut für Psychologie der Universität Hildesheim. Heft 6, S.5-13)

Befragung zur Tätigkeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern in Niedersachsen

N. Grewe u. A. Binder

Die Arbeit von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern hat sich inzwischen zu einem festen Bestandteil des niedersächsischen Beratungssystems entwickelt. Ein wichtiges Indiz für diese Tatsache sind die vorliegenden Berichte der drei offiziellen Kommissionen, die im Rahmen der Schulverwaltungsreform vom Kultusministerium beauftragt wurden, um die aktuellen Aufgaben der schulischen Funktionsträger zu bilanzieren und Vorschläge für eine Neuorganisation zu erarbeiten (Düwel-Kommission, Ermert-Kommission und AG 99). In allen drei Kommissionsberichten wird die Beratungslehrertätigkeit als ein bewährtes Element des schulischen Beratungsangebots hervorgehoben. Kritische Anmerkungen beziehen sich lediglich auf Detailfragen der Tätigkeit und auf Vorschläge zu Ergänzungen in der Weiterbildung.

Dieses Ergebnis bestätigt die Arbeit der Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer vor Ort und den Einsatz der Nds. Schulpsychologinnen und Schulpsychologen in der Ausbildung und Betreuung der Beratungslehrerarbeit nach der Ausbildung. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch die qualitätssichernde Arbeit der Leitung und wissenschaftlichen Begleitung der Universität Hildesheim, die seit 1978 mit Untersuchungen und Steuergruppen zur internen und externen Evaluation dazu beiträgt, dass aktuelle Entwicklungen im Schulwesen, in der Wissenschaft und der Erwachsenenbildung in der Weiterbildung und der Betreuung von Beratungslehrern berücksichtigt und umgesetzt werden.

In dieser Tradition steht die vorliegende Untersuchung zur aktuellen Situation der Beratungslehrerarbeit an den Schulen. Neben der erneuten Erfassung der aktuellen Tätigkeitsschwerpunkte im Vergleich zu früheren Untersuchungen wurden besonders Fragen einbezogen, die die aktuelle schulpolitische Situation und Anmerkungen der o.g. Kommissionen berücksichtigen.

Folgende Fragen standen dabei im Mittelpunkt:

- 1) Wie stellt sich das aktuelle Tätigkeitsprofil und die Rahmenbedingungen der Arbeit im Vergleich zu früheren Untersuchungen dar?
- 2) Inwieweit sind Beratungslehrkräfte an Prozessen der Schulentwicklung beteiligt?
- 3) Wie gestaltet sich die interne Zusammenarbeit in den Schulen?
- 4) Hat sich die Zusammenarbeit zwischen den Beratungslehrkräften und der Schulpsychologie nach der Schulverwaltungsreform verändert?
- 5) Stellungnahme zu Kommissionsvorschlägen und aktuelle Probleme

Durchführung der Befragung:

Die Fragebögen wurden an alle Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer in Niedersachsen verteilt und in einem anonymen Rückumschlag an die Universität Hildesheim zurückgesandt. Die Ergebnisse stützen sich auf die Angaben von insgesamt 712 Beratungslehrkräften (Rücklaufquote ca. 50%). Die statistische Verteilung hinsichtlich Geschlecht, Alter und Schulform entspricht dabei dem Landesdurchschnitt, so dass von einer repräsentativen Stichprobe gesprochen werden kann.

Ergebnisse:

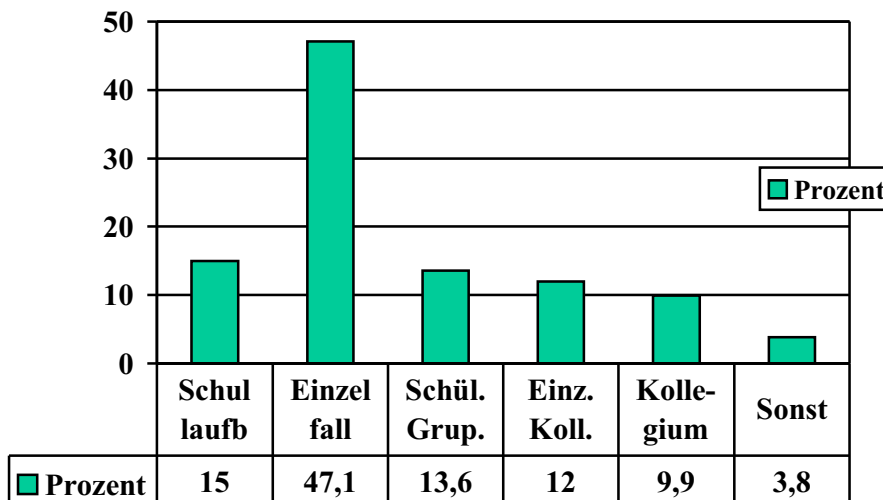
1. Tätigkeitsprofil und Arbeitsbedingungen

Der Tätigkeitserlass für Beratungslehrkräfte sieht die drei Arbeitsfelder: Einzelfallberatung, Schullaufbahnberatung und Beratung von Schule und Lehrkräften vor. Diese vereinfachte Bezeichnung und Trennung der drei Tätigkeitsbereiche bildet die Realität allerdings nur unzureichend ab. In der Praxis gibt es hier sowohl fließende Übergänge als auch nach neueren Beratungskonzepten systematische Verbindungen. So steht bei einem sogenannten Einzelfall zwar zunächst das Lern- oder Verhaltensproblem eines Schülers oder einer Schülerin im Mittelpunkt, bei einer Suche nach Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten müssen dann aber in den meisten Fällen systemische Kontextfaktoren einbezogen und weitere Personen an der Beratung beteiligt werden. In vielen Fällen ergeben sich daraus auch in der Folge Anregungen und Veränderungsimpulse für die Schulentwicklung. In der folgenden Darstellung werden die Begriffe „Einzelfallberatung“, „Schullaufbahnberatung“ und „Beratung von Schule und Lehrkräften“ nur für die Kennzeichnung des Anlasses für eine Beratung verwendet, nicht aber für die Beschreibung der Art der Beratung.

Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass alle drei Beratungsanlässe, die im Tätigkeitserlass genannt werden, häufig in der Beratungspraxis der Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer vorkommen.

Die Beratung, bei der vorwiegend die Probleme einzelner Schülerinnen und Schüler Anlass der Beratung sind, bilden im Durchschnitt den Hauptanteil der Tätigkeit (Schullaufbahnberatung: ca. 15%; Einzelfallberatung: ca. 47%). Die Durchführung von Schülertrainings- und Fördergruppen zu speziellen Verhaltensproblemen nimmt etwa 14% der Tätigkeit ein. Die Beratung von Kollegen bei der Klassenführung u.ä. wird mit ca. 12% und die Mitarbeit und Beratung im Kollegium bei verschiedenen Aufgaben der Schulentwicklung (Leitung und Moderation von Lehrer-AG's, schulinterne Fortbildung, Zusammenarbeit mit der Schulleitung usw.) nimmt etwa 10% der Arbeitszeit in Anspruch.

Abb. 1: **Tätigkeitsprofil der Nds. Beratungslehrer/innen im letzten Jahr**
(Durchschnitt in der Gesamtstichprobe, Angaben in Prozent)



Diese Durchschnittsangaben verteilen sich allerdings sehr unterschiedlich auf die einzelnen Schulformen. Während die Schullaufbahnberatung in Berufsbildenden Schulen einen sehr großen Anteil der Tätigkeit ausmacht (34%), kommt sie Grundschulen kaum vor (6%). Die Einzelfallhilfe nimmt an Hauptschulen und Orientierungsstufen einen besonders großen Raum ein (52% bzw. 54%), kommt aber an Berufsschulen nicht so häufig vor (38%).

An Grundschulen werden besonders häufig Schülertrainingsgruppen durchgeführt (23% der Tätigkeit), in Berufsschulen nicht so häufig (6%). Während es bei der Arbeit im Kollegium keine größeren Unterschiede gibt (in allen Schulformen um 10%), kommt die Beratung einzelner Kolleginnen und Kollegen in der Orientierungsstufe besonders häufig vor (18%), weniger häufig in der BBS und im Gymnasium (je 9%).

(Eine Gesamtübersicht über die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile der einzelnen Schulformen befindet sich im Anhang.)

Einzelfallarbeit

Die Weiterbildung behandelt zwar die Einzelfallarbeit als einen besonderen Schwerpunkt, ersetzt aber kein Psychologiestudium und oder eine Therapieausbildung und kann damit auch nicht für alle auftretenden Fälle qualifizieren. Sie baut auf den pädagogischen Vorkenntnissen und Erfahrungen der Lehrkräfte auf und vermittelt zusätzliche Qualifikationen für die Bereiche der Lern- Leistungs- und Verhaltensschwierigkeiten, die im Kontext der Schule auftreten.

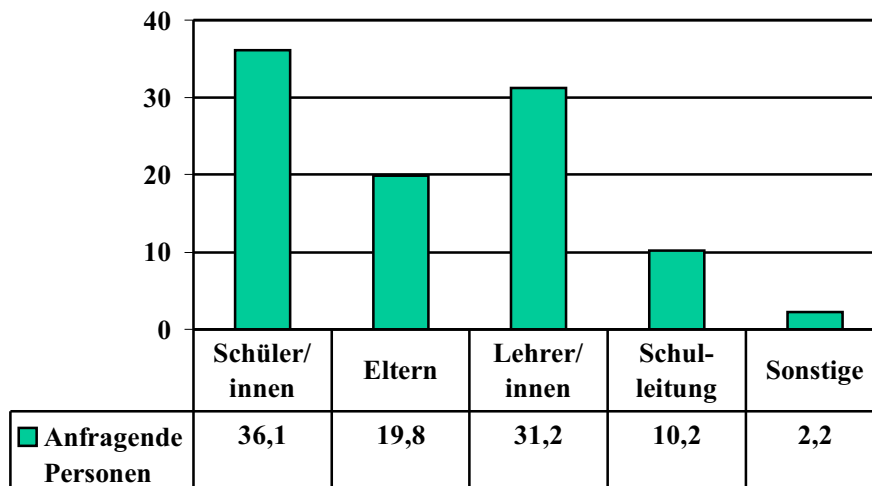
Eine weitere Einschränkung ergibt sich für die Beratung, wenn Beratungslehrkräfte in manchen Fällen selbst als Lehrkraft oder als Kolleg/in in die Ursachenstruktur eines Einzelfalles eingebunden sind. In solchen Fällen fehlt Ihnen die notwendige Distanz und Unabhängigkeit um diesen Beratungsanlass professionell zu bearbeiten.

Darüber hinaus erfordern die nur begrenzten zeitlichen Möglichkeiten der Beratungslehrkräfte eine spezifische Form der Fallbearbeitung, die einerseits die Stärken der Beratungslehrerrolle nutzt, andererseits aber die Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer nicht überfordert.

Auch hier bestätigen die Ergebnisse diese Vorgaben der Weiterbildung und des Erlasses. 78,4% bearbeiten Einzelanliegen im Sinne der niedrigschwelligen Klärung und Kurzzeitberatung, d.h. sie verwenden durchschnittlich höchstens fünf Kontakte pro Einzelfall.

Angesichts der hohen Frequentierung von durchschnittlich 30 Schüler/innen pro Jahr erscheint auch hier eine längere Bearbeitungszeit kaum möglich.

Abb. 2: **Häufigkeit der Zusammenarbeit mit den einzelnen Personengruppen**
 (Frage: „Mit welcher Häufigkeit wenden sich folgende Personengruppen an Sie als Beratungslehrer/in (Erstkontakt)?“; Angaben in Prozent)



Mitarbeit in der Schulentwicklung

Viele Schulen befinden sich zur Zeit in einem Prozess der Schulentwicklung, erarbeiten Schulprogramme und diskutieren ihr pädagogisches Profil. Beratungslehrkräfte sollten aus fachlichen Gründen in diesem Prozess zwar keine führende Rolle übernehmen, können aber im Rahmen ihres Aufgabengebietes „Beratung von Schule und Lehrern“ ihre spezifischen Kompetenzen einbringen. Darüber hinaus sollte auch das Beratungsangebot einer Schule in einem Schulprogramm differenziert dargestellt werden und damit der Aufgabenbereich des Beratungslehrers. Entsprechende Veränderungen und Ergänzungen im Curriculum der Beratungslehrerweiterbildung wurden bereits vor fünf Jahren vorgenommen, bzw. mit den älteren Ausbildungsjahrgängen auf Dienstbesprechungen und regionalen Fortbildungen vereinbart.

In der Untersuchung wurde nach der Art der Umsetzung der Mitarbeit bei der Schulentwicklung gefragt, um zu klären, ob die Empfehlung der Ermert-Kommission bereits umgesetzt ist.

Dabei zeigt sich, dass an sehr vielen Schulen Beratungslehrkräfte an diesen Prozessen beteiligt sind. Ca. 67% der Befragten beteiligen sich aktiv an der Planung, Moderation bzw. mit Referaten an der Schulentwicklung ihrer Schule. Über 50% haben in den letzten zwei Jahren darüber hinaus auf einer SchILF ein Fortbildungsthema übernommen. Ca. 22% leiten Lehrerarbeitsgruppen zu verschiedenen Aspekten der Programmentwicklung.

Viele Schulen haben inzwischen auch erkannt, dass die Arbeit von Beratungslehrern ein Aktivposten in ihrer Außendarstellung ist. Ca. 77% geben an, dass sie in ihrem Schulprofil erwähnt werden. Allerdings haben erst ca. ein Drittel der Schulen ein Beratungskonzept im Rahmen des Schulprofils entwickelt, in dem festgelegt ist, wer in welchen Fällen berät.

Das gesteigerte Engagement der Beratungslehrkräfte in diesem Bereich kommt auch durch einen Vergleich mit der Untersuchung von 1991 zum Ausdruck. Nahm das Tätigkeitsfeld „Beratung von Schule und Lehrer/innen“ 1991 nur 19,5% der Arbeitszeit in Anspruch, sind es

jetzt durchschnittlich 35,5%. Die von der Ermert-Kommission geforderte Ausweitung dieser Arbeit ist also bereits eingetreten.

Arbeitsbedingungen und besondere Belastungen

76% der Befragten arbeiten als Beratungslehrkraft allein an ihrer Schule, 24% haben einen zweiten oder mehr Kollegen, die auch als Beratungslehrer an derselben Schule eingesetzt sind.

Die **Anzahl der Entlastungsstunden** schwankt nach dem neuen Erlass zwischen 2 und 5.

Wie viele Entlastungsstunden erhalten Sie für die BL-Tätigkeit?

2	2,5	3	4	4,5	5
0,8%	0,6%	19,4%	5,9	0,1	73,2%

Die Ausstattung der Beratungslehrkräfte ist in manchen Schulen immer noch unbefriedigend geregelt. So verfügen 19% nicht über ein Beratungszimmer, 49% nicht über ein eigenes Telefon und 53% über keinen Etat für fachlich notwendige Anschaffungen.

Ausstattung: Verfügen Sie über...

	ein eigenes Zimmer?	ein Telefon?	einen Etat?
ja	80,6%	51,1%	46,9%
nein	19,4%	48,9%	53,1%

Als besondere Belastung geben viele Beratungslehrkräfte an, dass sie aufgrund der mangelhaften Lehrerversorgung in ihren Beratungsstunden auch für Vertretungsunterricht eingesetzt werden.

Werden Sie in den ausgewiesenen Beratungsstunden für Vertretungsunterricht eingesetzt?

nie	manchmal	häufig
34,3%	63,4%	2,3%

Insgesamt fühlen sich 88% mittel bis stark durch ihre Arbeit belastet. Aus häufigste Gründe für die Belastung werden angeführt, dass die Beratungstätigkeit mit einer häufigen Konfrontation mit schwierigen Schülerschicksalen und Familienverhältnissen verbunden ist und dass die eigentlichen Ursachen der Probleme häufig nicht befriedigend gelöst werden können.

Dennoch ergeben sich durch die Arbeit auch Erfolge und Bestätigung. So sind insgesamt 56% mit ihrer Arbeit zufrieden bzw. sehr zufrieden, 41% aufgrund der Belastungen teils/teils.

2. Interne Zusammenarbeit

Waren die Aspekte der Transparenz der Tätigkeit und der Einbindung der Arbeit des Beratungslehrers in das Kollegium schon immer aus fachlichen Gründen wichtige Grundsätze der Arbeit, gewinnen sie durch die Schulverwaltungsreform und die damit verbundene größere Autonomie der Schulen noch stärker an Bedeutung.

In der Untersuchung wurde deshalb nach verschiedenen Indikatoren für eine Integration der Beratungslehrerrolle in den Schulalltag gefragt.

Transparenz des Angebots und der Arbeit

Ca. 90% der Befragten bieten regelmäßige Sprechstunden an, die auch im Stundenplan ausgewiesen sind; 80% stellen sich jedes Jahr den neuen Schüler/innen vor und 69% erläutern den Eltern das Beratungsangebot des Beratungslehrers auf den Elternabenden der neuen Klassen.

71% berichten mindestens einmal im Jahr auf Gesamtkonferenzen über ihre Arbeit, 18% nutzen andere Gelegenheiten, um ihre Arbeit im Kollegium darzustellen.

Zusammenarbeit mit Schulleitung und Kollegium

Bereits die Antworten auf die Fragen nach den Einzelanfragen von Kolleg/innen und Schulleitung (31% bzw. 10% der Beratungsanlässe) und die Mitarbeit bei der Schulentwicklung machen deutlich, dass die meisten Beratungslehrkräfte inzwischen gut in die Arbeit ihrer Schulen integriert sind.

Weitere Fragen sollten klären, in welchen Fällen Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer von der Schulleitung, Gremien und einzelnen Kolleg/innen in Beratungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

Bei welchen Themen/Anlässen sind Sie als BL im letzten Jahr von der Schulleitung angesprochen worden?

Themen	Prozent der Befragten
Vorwiegend bei Einzelfällen	30,6%
Bei Einzelfällen u. Fragen der Schulentwicklung	36,8%
Vorwiegend bei Fragen der Schulorganisation und der Schulentwicklung	24,4%
Kaum/gar nicht	8,2%

Von welchen Gremien Ihrer Schule wird Ihre Fachkompetenz nachgefragt?
(Prozent der Befragten, Mehrfachnennungen möglich)

Schulleitung	79,3%
Elternrat	32,1%
Schüler/innenrat	26,7%
Fachkonferenzen	17,2%
Zensurenkonferenzen	25,7%
Disziplinkonferenzen	73,8%

Wer sind Ihre wichtigsten **Kooperationspartner/innen in der Schule?**
(Mehrfachnennungen möglich)

Häufigste Kooperationspartner	Prozent der Befragten
BL-Kolleg/innen und Sozialpädagogen	20,8%
Kolleg/innen	68,3%
Schulleitung	48,9%
Sonstige Funktionsstellen	21,5%

Von wie viel Prozent Ihrer Kolleg/innen wurden Sie im letzten Jahr als BL in Anspruch genommen?

von bis zu 25%	62,8%
von 26-50%	30,8%
von 51-75%	3,8%
von 76-100%	2,6%

Bei wie viel Prozent Ihrer Kolleg/innen haben Sie den Eindruck, dass Ihre BL-Tätigkeit den Erwartungen entspricht?

bei 0-20%	4,4%
bei 21-40%	18,4%
bei 41-60%	31,7%
bei 61-80%	37,2%
bei 81-100%	8,4%

Diese Angaben zur internen Kooperation in den Schulen spiegeln nicht nur die Sichtweise der Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer wieder.

Die enge Zusammenarbeit zwischen Beratungslehrkräften und Kollegium wird inzwischen auch durch Untersuchungen bestätigt, in denen Lehrkräfte direkt zur Zusammenarbeit mit Beratungslehrer/innen befragt wurden. In einer Befragung von 115 Lehrkräften verschiedener allgemeinbildender Schulformen, gaben 58% der befragten Lehrerinnen und Lehrer an, dass sie bei Problemen mit einzelnen Schülern oder der Klasse mit ihrer Beratungslehrkraft kooperieren. Nur 19% antworteten, dass sie bisher noch nie mit ihrer Beratungslehrerin oder ihrem Beratungslehrer zusammengearbeitet haben (vgl. Grewe 2001).

3. Zusammenarbeit mit der Schulpsychologie

Die Auflösung der Schulaufsichtsämter durch die Schulverwaltungsreform und die gleichzeitige Stärkung der Autonomie der einzelnen Schulen hat zu veränderten Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit zwischen der Schulpsychologie und den Beratungslehrkräften geführt. Obwohl die Frage der Fachaufsicht und der fachlichen Betreuung der Beratungslehrkräfte auch in der Vergangenheit formal häufig nicht eindeutig

geregelt war, haben die Nds. Schulpsycholog/innen die wichtige Aufgabe der fachlichen Betreuung im Rahmen der Schulaufsichtsämter wahrnehmen können. Über Dienstbesprechungen, Supervisions- und Fortbildungsangebote und die Zusammenarbeit bei der Einzelfallarbeit konnte ein effizientes Beratungssystem und damit die Qualität der Arbeit gewährleistet werden.

Ein Fragenkomplex sollte deshalb die Frage klären, ob sich diese Form der Zusammenarbeit nach der Eingliederung der Schulpsychologie in die Bezirksregierungen verändert hat. Auf die direkte Frage nach Veränderungen antworten 70%, dass sich die Zusammenarbeit nicht verändert hat, 18,5% haben nach der Reform allerdings weniger Kontakte mit der Schulpsychologie, u.a. durch die Schließung einiger Außenstellen.

Die Frage nach den konkreten Formen der Zusammenarbeit und ihrer Häufigkeit im letzten Jahr zeigt dennoch weiterhin eine hohe durchschnittliche Kontaktdichte.

Wie häufig arbeiten Sie mit den Schulpsycholog/innen zusammen?

	IST (im letzten Jahr)	Gewünscht (pro Jahr)
Dienstbesprechungen	2,8	2,8
Fallbesprechungen	3,5	4,7
Themat. AGs, Fortbildung	2,1	10,0
Einzelkontakte	2,1	2,1

Die Beratungslehrkräfte haben im letzten Jahr durchschnittlich an 2,8 Dienstbesprechungen, an 3,5 Fallbesprechungen und an 2,1 Fortbildungen bzw. thematischen Arbeitsgruppen unter der Leitung von Schulpsycholog/innen teilgenommen. Darüber hinaus gab es durchschnittlich 2,1 Einzelkontakte im letzten Jahr.

Bei der Frage nach der gewünschten Kontaktdichte wird deutlich, dass sich die Beratungslehrkräfte insbesondere im Bereich der Fallbesprechungen und Fortbildungen deutlich mehr Angebote wünschen als zur Zeit durchgeführt werden.

Ausgesprochen positiv sehen 74% der Befragten die Zusammenarbeit mit der Schulpsychologie, negativ nur 2,6%. Die übrigen 23% wünschen sich mehr Kontakte und Unterstützung durch die zuständigen Schulpsycholog/innen.

Insgesamt zeigt sich, dass die durch den Erlass gewollte enge Vernetzung des schulischen Beratungssystems auf dieser Ebene auch nach der Schulverwaltungsreform bis auf einige Ausnahmen aufrechterhalten werden konnte und dass diese Kooperation auch aus Sicht der Beteiligten sehr wichtig für eine gute Beratungsarbeit in den Schulen ist.

4. Zusammenfassung und Diskussion

Die Ergebnisse der Befragung zeigen insgesamt ein erfreuliches Ergebnis. Das Beratungsangebot von Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer wird von vielen Eltern, Schülern, Kollegen und in den meisten Fällen auch von der Schulleitung für eine Vielzahl von Beratungsanliegen genutzt. Auch die Akzeptanz im Kollegium und die interne Zusammenarbeit und Einbindung in die schulischen Entwicklungsprozesse hat sich gegenüber früheren Untersuchungen weiter erhöht. Besonders erfreulich ist dabei die Mitarbeit in der

Schulentwicklung, die durch die Weiterbildung vor mehreren Jahren eingeleitet wurde und nunmehr erste Ergebnisse zeigt.

Mehrere der eingangs genannten offiziellen Kommissionsberichte nehmen zum Tätigkeitsprofil der Beratungslehrkräfte Stellung. Je nach Ausrichtung des Kommissionsauftrags entstanden dabei sehr unterschiedliche Empfehlungen. Während der Bericht der Ermert-Kommission eine stärkere Gewichtung der Arbeit in der Schulentwicklung wünscht, schlägt der Bericht der AG 99 eine Übernahme aller Einzelfälle durch Beratungslehrkräfte vor.

Beide Vorschläge sollten aufgrund der Untersuchungsergebnisse zurückgewiesen werden. Eine stärkere Schwerpunktsetzung im Bereich der Schulentwicklung ist bereits eingetreten; sie sollte aber nicht beliebig ausgedehnt werden. Gerade die starke Inanspruchnahme der Beratungslehrkräfte durch Eltern und Schüler/innen zeigt, dass ein umfangreicher Anteil der Beratungslehrertätigkeit für die Aufrechterhaltung dieses niedrigschwelligen Beratungsangebots vorgehalten werden muss.

Auch der Vorschlag der AG 99, den Beratungslehrkräften zusätzlich zur bisherigen Arbeit die Bearbeitung aller Einzelfälle zu überantworten, die zur Zeit von den Schulpsychologinnen und Schulpsychologen durchgeführt werden, ist fachlich nicht vertretbar.

Wie bereits weiter oben dargelegt wurde, ist die inzwischen bewährte Rolle der Beratungslehrkräfte über die Konzeption der Weiterbildung und den Tätigkeitserlass so angelegt, dass die vorhandenen Stärken und pädagogischen Vorerfahrungen optimal genutzt und weiter ausgebaut werden. Zugleich ergeben sich aber Grenzen durch die eingeschränkte Qualifikation, die nicht immer gegebene Unabhängigkeit der Beratung durch die Einbindung in das System der Schule und die begrenzte Anzahl von Entlastungsstunden.

Insgesamt vernachlässigen beide Vorschläge zudem die Bedeutung der notwendigen flexiblen Abstimmung der Tätigkeitsschwerpunkte mit den Beteiligten vor Ort.

Gerade die mit der Schule abgestimmte Schwerpunktsetzung im Tätigkeitsprofil und die Rolle als offener Ansprechpartner für Eltern, Schüler/innen und Kollegium macht die Stärke dieser Beratungsfunktion aus. Regelungen von außen würden diese Flexibilität vor Ort einschränken und den Schulen die Möglichkeit der Mitwirkung nehmen.

Die Untersuchung zeigt allerdings auch einige Probleme auf, die in Zukunft gelöst werden sollten, um die Arbeitsbedingungen und die Versorgung und Betreuung der Beratungslehrkräfte zu erhalten und zu verbessern.

So fällt auf, dass einige Schulen ihren Beratungslehrerinnen und Beratungslehrern immer noch nicht die notwendigen Rahmenbedingungen (Zimmer, Etat, Telefon) zur Verfügung stellen und einige Schulleitungen Beratungslehrkräfte auch zur Kompensation von Engpässen in der Unterrichtsversorgung einsetzen.

Ein weiteres Problem ist die Alterspyramide und der sich abzeichnende Engpass nach der Pensionierung vieler Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer.

Lediglich 1,5% der Befragten sind unter 40, dagegen sind ca. 19% über 55 Jahre alt. Wenn der aktuelle Standard der Beratung an niedersächsischen Schulen aufrechterhalten werden soll, müssen daher in naher Zukunft mehr Beratungslehrer ausgebildet werden, um die demnächst ausscheidenden zu ersetzen. Darüber hinaus wäre angesichts der bevorstehenden Umstrukturierung des niedersächsischen Schulwesens und dem damit verbundenen erhöhten Beratungsbedarf zu empfehlen, die Anzahl der Beratungslehrkräfte zu erhöhen, damit in allen Schulen, die demnächst vermehrt an Schullaufbahnentscheidungen beteiligt sind, ein entsprechendes Beratungsangebot für Eltern und Schüler/innen vorgehalten werden kann.

Es wird deshalb vorgeschlagen, die derzeitige Ausbildungszahl von zur Zeit 80 auf 100 Lehrkräfte pro Jahrgang zu erhöhen.

Eine höhere Ausbildungszahl und die von den Befragten als notwendig erachtete intensive Betreuung durch Schulpsychologen ist allerdings nur möglich, wenn auch die Anzahl der Schulpsychologenstellen weiter ausgebaut wird.

Die aktuell diskutierte Kürzung der Schulpsychologenstellen um fast 30% würde nicht nur die schulpsychologische Versorgung, sondern das zur Zeit vorbildliche niedersächsische Beratungssystem insgesamt gefährden.

Auch aufgrund der bevorstehenden Schulreform wird deshalb vorgeschlagen, die Anzahl der Schulpsycholog/innen in Niedersachsen mittelfristig von zur Zeit ca. 83 auf ca. 100 zu erhöhen